

**ПЕРЕЯСЛАВСКАЯ РАДА: ЕЁ ИСТОРИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВОСТОЧНОСЛАВЯНСКОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ**

*Давыденко Т. А.
г. Белгород, Россия*

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ
КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ**

Как и любая другая система, экономическая система подвержена циклическим колебаниям, ее вещественная и личностная составляющие находятся под воздействием многих объективных и субъективных факторов.

Особенно зримо это влияние наблюдается в современных условиях глобализации всех процессов общественной жизни, когда социально-экономическое развитие стран, регионов и отдельных предприятий зависят не только от изменения внутренних условий, но и от мировых тенденций.

Принципиальные изменения в технике и технологии предъявляют новые требования к рабочей силе, направленности ее подготовки, заставляют корректировать структуру рабочих мест, численность и состав работников.

Общеизвестно, что важнейшим долговременным фактором экономического развития является процесс накопления человеческого капитала. Экономика развитых стран демонстрирует миру новое качество экономического роста, которое меняет характер и структуру накопления. Согласно оценкам, в развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности в обществе. Высокое качество человеческих ресурсов является также основой эффективного экономического сотрудничества между странами.

В современных условиях управление человеческим ресурсами становится решающим фактором успеха, как отдельной организации, так и всего социума. Сам процесс такого управления все более усложняется. Меняющийся характер труда, количественный и качественный рост специалистов приводит к возрастанию роли индивидов, с их особенными качествами, ценными для выполнения работы.

Сегодня задачи менеджмента в области обеспечения функционирования бизнеса кардинально меняются. Все процессы в компании реализуются не через технику и денежные потоки, а через людей, которые управляют финансами и технологиями. Это значит, что на первые позиции среди факторов стабильности и успешности выдвигается качество человеческих ресурсов.

В компаниях постиндустриальной эры люди перестают быть обычным ресурсом и объектом затрат, они превращаются в ключевой актив. В настоящее время сформировались и получили широкое распространение представления о «постиндустриальном обществе», об «обществе знаний», о менеджменте знаний как главной задаче управления компаниями и более широко – управления социально-экономическими системами. В менеджменте утверждается новый подход, согласно которому успех организации в достижении ее целей определяется в первую очередь не доступом к финансовым или иным материальным ресурсам, но умением менеджмента использовать человеческий потенциал организации, формировать культуру, позволяющую организации самообучаться, аккумулировать знания и навыки, обеспечивающие высокую эффективность организации, ее конкурентные преимущества. Ключ к поддержанию доходности компании или к здоровой экономике – производительность рабочей силы, человеческий капитал, человеческие ресурсы. Все эти тенденции характерны для обеих стран, и России, и Украины.

Итак, людей с экономической точки зрения можно рассматривать как актив, обладающий уникальными характеристиками, – возобновляемый и саморазвивающийся.

Однако точно количественно оценить потенциал отдельного человека сложно, тем более, что при обычных условиях человек реализует не более трети своих возможностей. Это значит, что его производительность можно значительно повысить за счет эффективной мотивации и создания лучшей инфраструктуры деятельности. Но на протяжении многих десятков лет статистика лишь констатирует изменение параметров человеческих ресурсов страны, так же, как кадровые службы – только фиксируют динамику показателей структуры своего персонала. Даже если полученная информация анализируется и на ее основе разрабатываются какие-либо кадровые мероприятия, этого недостаточно для полного раскрытия потенциала человеческих ресурсов. В лучшем случае, это решает только проблему более полного использования имеющихся способностей, что характерно для реализации концепции управления персоналом. Тогда задача менеджмента состоит в поисках наиболее эффективных методов управления, образно говоря, тем, что есть. Для того чтобы стимулировать развитие новых способностей и качеств, нужны не просто другие управленческие методы, необходимо серьезно изменить представление менеджеров о природе человека и научить их выстраивать с работниками партнерские отношения.

Ставшее традиционным разделение ролей исполнителя, управленца, продавца, предпринимателя, собственника уже не соответствует потребностям развития бизнеса. Демократизация экономической жизни ведет к тому, что от работника, формально не относящегося к категории менеджера, все больше требуется обладание способностями, ранее считавшимися исключительной прерогативой менеджеров или организаторов производства. Это ведёт к распределению ответственности, ранее сосредотачиваемой на верхнем этаже иерархии, по всей организации. Тем самым ослабляется сопротивление изменениям. Новая социально-экономическая организация, основанная на информационных технологиях, ведёт к децентрализации управления. В то же время, появляется возможность новых решений по обеспечению взаимодействия сегментированных видов труда на уровне рабочего места (коммуникации) и на межфирменном уровне (сетевые организации, аутсорсинг, реинжиниринг).

Безусловно, высокотехнологичному производству необходимы высококвалифицированные специалисты. Но образованный человек лучше понимает свои потребности и жизненные цели, активнее выстраивает свою карьеру и меньше зависит от конкретного работодателя. Чтобы удержать такого человека, недостаточно создать благоприятные для работы условия и дать приемлемую зарплату. Ему нужны условия для самореализации, ясные перспективы профессионального и карьерного роста, психологически комфортная среда общения. Для него важно гордиться компанией, в которой он работает, и разделять ее ценности.

Наши предприниматели пока еще не очень осознали, что: большая часть стоимости современного бизнеса (вне зависимости от формы собственности) принадлежит его работникам. Так, в индустрии высоких технологий развитых стран интеллектуальный капитал сегодня составляет до 50–60% стоимости компании. В это понятие включают компетенции и способности сотрудников. И если персонал уходит, то уносит свой капитал конкурентам. Те же самые последствия наблюдаются и при миграции рабочей силы, явление, широко известное как утечка умов.

Вкладывать в бизнес свою долю собственности может только равноправный партнер, который должен участвовать в принятии ключевых решений и получать свою долю прибыли (по этому пути уже идут многие западные компании). Партнера нельзя заставить, но можно заинтересовать заманчивой идеей, мотивировать перспективами. Получается, что развитие персонала – это задача другого исторического этапа менедж-

мента: не завоевания собственности, а обеспечения устойчивого развития бизнеса. Видимо поэтому непрерывное корпоративное обучение и становится источником этого развития, одним из основных бизнес-процессов.

Рост конкуренции требует высокого качества продукции и услуг, то есть передачи функции контроля качества исполнителям – на каждом этапе. Конкурентные преимущества в качестве создаются за счет множества малозаметных усовершенствований на каждом рабочем месте (их, в отличие от прототипа или крупной инновации, конкуренты не смогут немедленно украсть). А значит, нужны системы управления инновациями, систематическое обучение всех работников и мотивация их к творчеству. Один из исследователей проблемы повышения качества человеческих ресурсов сформулировал своеобразную триаду, отражающую суть этих новых систем: «Тренинг – для настоящего. Обучение – для будущего. Развитие – для лидерства» [1].

Однако такой подход к управлению людьми не приживается в сознании руководителей, баланс технологичности и гуманитарности пока нам дается плохо. Доминирует технологическая составляющая, поэтому акцент делается на тренинги. Обучение – рассматривается большинством работодателей как исключительно затратное мероприятие и поэтому целиком отдано «на откуп» самим сотрудникам. А развитие в лучшем случае только декларируется, так как современное состояние рынка труда, на котором преобладает дешевая рабочая сила, а также структура экономики, в которой высокотехнологичные отрасли имеют очень скромный удельный вес, не вызывают потребности в развитии лидерства и креативности сотрудников. Описанные в учебниках новые методы управления с трудом приживаются в наших условиях. Основанные на гуманистических началах, они непонятны и часто внутренне неприемлемы для управленцев традиционного типа, вышедших, как правило, из «технарей» или экономистов. Это – наше настоящее, которое противоречит требованиям «новой» экономики.

Информационная экономика – это, прежде всего, высокоразвитая конкурентная среда, где все участники обладают примерно равными технологиями, и конкурентное преимущество может быть реализовано только по человеческим ресурсам, по культуре организации бизнеса. Все больше в постиндустриальном пространстве, где раньше управление воспринималось больше с технической точки зрения, сейчас наблюдается переход на гуманистические позиции управления.

Новая бизнес-антропология значительно повышает требования к квалификации менеджеров: к качеству их мышления, лидерским способностям, умению понимать людей и выстраивать с ними конструктивные взаимодействия. В основе этих методов лежит другая философия человека, построенная на признании ценности личности, уважении к ней, что плохо сочетается с нашими патриархально-тоталитарными традициями.

Обеспечение качества персонала в настоящее время является насущной потребностью организаций и становится ключевым условием и одной из главных задач функционирования системы управления персоналом. Подавляющее число россиян и украинцев сегодня не обладают базовыми современными цивилизационными компетенциями: миграционным движением за рынками труда, сознательным повышением профессиональной квалификации, технологиями построения собственной карьеры, лояльным восприятием политических решений. Существующие системы образования, как показала практика, бессильны по отношению к решению данной проблемы. Очевидна необходимость изменения качества населения наших стран в сторону конкурентоспособности в современных условиях глобализации.

Сегодняшние образовательные институты зачастую решают в лучшем случае социальные задачи, но никак не образовательные и не кадровые. При этом следует учитывать

огромную несогласованность в структуре региональной социальной политики. Ведомства образования, социальной защиты, молодежной политики, культуры ведут некоторые самостоятельные действия, как правило, без удержания целостной проблемной ситуации регионального развития. Высшие учебные заведения, крупный бизнес и промышленность изредка вступают в коммуникацию, но пытаются решать свои проблемы самостоятельно. Объективно назрела необходимость координации всех этих действий в направлении развития человеческих ресурсов как стратегии обеспечения национальной безопасности и осуществления инновационных процессов становления национальной экономики, государственности, гражданской зрелости населения. В этом плане уже имеются конкретные предложения о формировании в стратегической перспективе. Правительственной комиссии по изучению и развитию человеческих ресурсов [2].

В информационной экономике главная роль принадлежит личности со всеми вытекающими отсюда последствиями и для управления, и для стимулирования, и для образовательного процесса. Личность становится важнее организации, возникает новый тип сотрудника. К важнейшим его качествам в «новой экономике» относят:

- высокую способность и мотивацию к обучению;
- базовые навыки (умение работать с информацией, компьютерная грамотность);
- умение организовать коммуникацию (способность артикулировать идеи и слушать);
- адаптивность (творчество, формулирование и решение проблем);
- навыки самосовершенствования (мотивация, постановка целей, индивидуальное развитие);
- групповую эффективность (навыки межличностного общения, ведение переговоров и умение работать в команде);
- навыки оказания влияния на других (организационная эффективность и лидерство).

Чтобы поддержать конкурентоспособную позицию на рынке XXI века, менеджменту придется найти методы распознавания и объективной оценки потенциала человеческих ресурсов. Как показывает практика наиболее успешных компаний, самое рентабельное и долговременное решение проблемы дефицита талантов – помочь каждому человеку стать более производительным. Это обязывает менеджмент выяснить, как инвестировать в потенциал человеческой производительности.

Осознание первичности человеческого фактора при решении планетарных проблем развития мирового сообщества постепенно приходит к той части человечества, которая считается цивилизованной и формирует в своих странах открытые гражданские общества. Надо полагать, что и Россия, и Украина к этой части относятся.

Вступление общества в стадию постиндустриального развития заставляет теоретиков и практиков менеджмента пересмотреть традиционные подходы к управлению персоналом. Вызовы нового «общества знаний» требуют новой рабочей силы, основное преимущество которой – высокое качество и способность к постоянному развитию. Чтобы достойно ответить на этот вызов, необходимо формирование такой институциональной среды, которая стимулировала бы производственную активность и накопление человеческого капитала, побуждала к обучению и внедрению новых технологий, к повышению качества человеческих ресурсов.

Список литературы: 1. <http://hr-liga.ru>. 2. <http://www.archipelag.ru/authors/gradirovsky/library>.